LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère d'État

Le Ministre aux Relations avec le Parlement

Monsieur le Président
de la Chambre des Députés

Luxembourg

Luxembourg, le 22 mai 2023

Personne en charge du dossier:
Jean-Luc Schleich
☎ 247 - 82954

SCL: PET 1983 – 525 / sp

Objet : Pétition n° 1983 – Revalorisation du taux horaire au travail dès 10 ans d'ancienneté (pour le salaire minimum non qualifié sans diplôme reconnu) Tous métiers confondus au Luxembourg.

Monsieur le Président,

Comme suite à la demande afférente de la Commission des Pétitions du 19 janvier 2022 et à votre demande de rappel du 29 mars 2023, j'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe la prise de position de Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire à l'égard de la pétition n° 1983 relative à l'objet sous rubrique.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

Le Ministre aux Relations
avec le Parlement

Marc Hansen

5, rue Plaetis
L-2338 Luxembourg

Tél. (+352) 247-82952
Fax (+352) 247-8299

scl@scl.etat.lu
www.legilux.lu

www.gouvernement.lu
www.luxembourg.lu

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire

Prise de position du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire par rapport à la pétition publique n°1983

Par la pétition sous rubrique la pétitionnaire estime que la revalorisation du salaire social minimum au salaire social minimum qualifié (ci-après « SSMQ ») devrait bénéficier aux salariés de tous métiers confondus, dès 10 ans d'ancienneté auprès du même employeur et ce avec ou sans diplôme. Selon la pétitionnaire les salariés ne devraient pas terminer leurs carrières professionnelles avec le même taux horaire qu'une personne débutant à peine sa carrière.

Actuellement, concernant la rémunération au SSMQ, le Code du travail prévoit :

> ***Art. L. 222-4.***
>
> *(1) Le niveau du salaire social minimum des salariés justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de vingt pour cent.*
>
> *(2) Est à considérer comme salarié qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.*
>
> *Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle ou du niveau du diplôme d'aptitude professionnelle ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) au sens des dispositions du présent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions.*
>
> *Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1er du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.*
>
> *Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1er du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.*
>
> *(3) Le salarié qui exerce une profession répondant aux critères énoncés au paragraphe (2) sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de ce même paragraphe, doit justifier d'une*

pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme salarié qualifié.

(4) Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

Selon un arrêt de la Cour d'appel du 18 mars 2021[1] :

« Il s'ensuit qu'est considéré comme salarié qualifié au sens de la loi :

- le détenteur d'un des certificats visés par la loi, sanctionnant un enseignement ou une formation professionnelle, qui exerce réellement la profession dont l'enseignement ou la formation est sanctionné par le certificat (cas visé par le paragraphe 2 de l'article),

- le salarié qui exerce depuis au moins dix années une profession dont l'enseignement ou la formation est sanctionné par un des certificats visés par la loi, sans être détenteur d'un tel certificat (cas visé par le paragraphe 3 de l'article),

- le salarié qui exerce une profession dont la formation n'est pas établie par un certificat officiel, lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante (cas visé par le paragraphe 4 de l'article). »

Un arrêt de la Cour Supérieure de justice du 29 novembre 2018 a également apporté des précisions concernant les alinéas 3 et 4 de l'article L. 222-4 du Code du travail :

« L'intention du législateur lors de la rédaction des alinéas 3 et 4 était de permettre à des travailleurs qui exercent des métiers ou professions de nature qualifiée, mais qui ne disposent pas d'un certificat officiel, soit parce qu'ils n'ont pas suivi la formation, soit parce qu'aucun certificat n'existe dans ce domaine au Grand-Duché de Luxembourg, d'être rémunérés en fonction de leurs capacités et du travail effectivement fourni. (...)

Il n'est, en effet, pas rare que des salariés qui ne disposent d'aucun certificat acquièrent grâce à une pratique suffisamment longue des connaissances et un savoir-faire de plus en plus étendus, qui leur permettent d'effectuer des tâches toujours plus variées, ou plus spécialisées et partant d'être assimilés à des salariés exerçant des métiers qualifiés soumis au salaire minimum qualifié. (...) »[2]

La pétitionnaire demande le bénéfice du SSMQ selon l'ancienneté dans l'entreprise, car les qualifications des salariés, l'expérience et la polyvalence sont des atouts pour l'employeur.

Pour l'obtention du SSMQ, la loi prévoit aux alinéas 3 et 4 de l'article L. 222-4 la prise en compte des années d'expérience dans le métier et ce sur base du métier exercé et non de l'ancienneté dans l'entreprise. L'ouverture du droit au SSMQ selon le métier exercé présente l'avantage de protéger ce droit

[1] Arrêt de la Cour d'appel du 18 mars 2021, n° CAL-2020-00323, p.6

[2] Arrêt de la CSJ, 8e ch, du 29 novembre 2018, n° du rôle : 43481, p.4

en cas de changement d'employeur. D'un côté, les dispositions actuelles du Code du travail relatives à l'obtention du SSMQ sont donc plus favorables que les propositions avancées par la pétitionnaire.

Par contre, le droit au SSMQ sur base de ces alinéas n'est pas automatique mais subordonné à diverses conditions dont le salarié qui soutient y avoir droit a la charge de la preuve en cas de litige devant les juridictions compétentes.

Effectivement, plusieurs jurisprudences sont intervenues pour préciser l'interprétation de l'article L. 222-4 alinéa 3. Il ressort de ces décisions que le juge du fond a l'obligation de vérifier quelles tâches le salarié a concrètement effectuées.[3] Toutes les tâches ne doivent pas correspondre à une profession qualifiée[4] mais représenter la quasi-totalité de l'activité, le principe d'interprétation restrictive[5] s'appliquant pour l'alinéa 3 de l'article L. 222-4 du Code du travail.

Quant à l'alinéa 4 du même article, l'arrêt du 29 novembre 2018 précité a précisé qu'il ne s'agit pas d'une dérogation au principe applicable aux professions visées aux alinéas 2 et 3 de l'article, mais que cette disposition vise une situation à part : celle des professions pour lesquelles aucun certificat officiel n'est prévu et des métiers nécessitant des facultés acquises dans un domaine particulier ou un savoir-faire propre à une activité[6].

Le bénéfice du SSMQ sera dès lors dépendant des moyens de preuve à disposition du salarié qui en fait la demande.

A noter que les augmentations de salaire, notamment selon l'ancienneté dans l'entreprise, peuvent encore être prévues par des conventions collectives de travail (CCT).

D'ailleurs, les conditions d'obtention du SSMQ ou d'autres augmentations de salaire peuvent aussi être directement négociées entre le salarié et l'employeur.

De plus, le fait de prévoir une obligation pour l'employeur de rémunérer au SSMQ tout salarié atteignant une ancienneté dans l'entreprise de 10 ans pourrait même avoir comme corolaire une augmentation des licenciements des salariés se rapprochant de cette limite.

Luxembourg, le 16 mai 2023

(s.) Georges ENGEL
Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

[3] CSJ, cassation, 17 mars 2011, n°19/11, n°2804 du registre
[4] Ibidem
[5] CSJ, 8e, 10 juillet 2017, 43481
[6] Arrêt de la CSJ, 8e ch, du 29 novembre 2018, n° du rôle : 43481